

令和元(2019)年7月17日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部長 橋本泰宏 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長 酒井大介



令和2(2020)年度予算編成に対する要望書

平素は障害者の一般就労の推進について格別なるご指導、ご協力を頂き、誠にありがとうございます。

昨年度、ハローワークを通じて就職した障害者数が延べ10万人を超え、過去最高を更新しました。障害福祉、障害者雇用双方で過去10年以上にわたり様々な施策を導入した結果、民間企業における障害者雇用は大きく進展し、今後も民間企業に就職する障害者は増えていくと思われまふ。昨年度から就労定着支援事業が創設され、就労後の職場定着にも大きな焦点が当たり、我が国の障害者就労支援・雇用施策はさらに前進をしていくのではないかと期待し、当会としても決意を新たにしていたところでした。

こうした中、昨年、中央省庁をはじめとする行政における障害者雇用数の水増し問題が明らかになりました。障害者雇用推進の一端を担ってきた当会としては、残念というだけでなく、憤りすら覚えたところだす。この水増し問題を受け、本年6月に改正障害者雇用促進法が成立しました。一刻も早く、公的機関における障害者雇用が適正に行われることを期待します。

就労移行支援事業は、多くの障害者が企業に就労し、働き続けながら自分らしいライフキャリアを実現できるようにすることを目的とし、障害者雇用を福祉側から後押しする役割を担っています。今後、民間企業だけでなく、公的機関における障害者雇用を後押ししていくことも重要になってくると思われまふ。

より多くの障害者が今後もそれぞれに適した企業や公的機関に就労し、就労し続けられるよう、来年度の予算編成の際には以下の点に留意いただくよう要望致します。何卒、ご高配を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1. 地域による事業所分布の実態調査

第4期障害福祉計画の実績値集計において、就労移行支援事業利用者数は目標数値を下回っていました。この理由の一つには、地域格差があると思われまふ。実際、就労移行支援事業所が供給過多となっている地域もあれば、全く存在しない地域もあります。就労定着支援事業所については未だ地域データがないため不明ですが、同様の格差が生じていても不思議ではありません。障害者雇用が進展していく過程において、就労移行支援事業所や就労定着支援事業所の偏在は大きな障害となると思われまふ。これは以前から課題になっていたことであり、当会としてもこれまで要望させて頂いておりました。早急に就労移行支援事業所と就労定着支援事業所の事業所数分布について詳細に調査し、実態解明することと合わせ、地方における事業所規模等の在り方を検討すべきです。

2. 実績二極化の分析

就労移行支援事業の創設以降、就労実績の二極化は継続的な課題であり続けてきました。最新の行政説明資料では若干、割合は減っているものの、未だに実績の上がない事業所数は一定割合存在しています。以前から繰り返し要望してまいりましたが、二極化の原因は十全に分析されておらず、従って、有効な解決策も見

出されておられません。

事業所の定員数と就労実績との関係、利用者の補充ができずに休止状態に陥っている事業所の数や割合、就労実績と運営母体法人の形態との関係等、今後も分析すべき観点は多く残されています。こうした分析を行うことで、どのような事業所経営を行うべきかの指針が示されることとなり、既存の事業所にとってだけでなく、新規に参入する事業所にとっても有益だと思われます。

特に、就労定着支援事業が創設された今、同じ轍を就労定着支援事業が踏まないよう、遅くとも次の報酬改定までに、これまでの就労移行支援事業所の実績について分析しておくべきであり、同時に、就労定着支援事業の実態についても集計・分析すべきだと考えます。

3. 就労定着支援事業の在り方の見直し

就労定着支援事業を創設した際には、就労定着支援体制加算を廃止することで多くの就労移行支援事業所が定着支援事業所を併設することになるという想定があったはずですが、しかし、就労移行支援事業所は平成 30 (2018)年度の資料によれば、3,316 カ所あるものの、就労定着支援事業所は平成 31 (2019)1 月時点で 807 カ所に留まっています。就労移行支援事業所の数に対して約 24%しか就労定着支援事業所が存在していない計算になります。

就労定着支援事業創設前、就労移行支援事業所は就労定着体制加算を原資に定着支援を行ってきました。平成 28 (2016)年 12 月において就労定着体制加算の総報酬額は 599,115 千円でした。平成 31 (2018)年 1 月現在の就労定着支援サービスの国保連請求額が 170,337 千円であることを考えれば、2 年前と比較して、就労者の約 28%しか支援されていないと言えます。

事業の枠組み上、就労定着支援事業は就職後すぐに活用できるものではありません。就労移行支援事業所が行う 6 カ月間の定着支援を踏まえた上で契約を結ぶため、本人の希望・雇用している会社の希望・保護者の希望に齟齬があることも多くあります。会員事業所からは、現在も定着支援を実施しているが、就職後に改めて個別給付の対象として契約を行うことが難しく、その後も財源の裏付けがないまま事業所の自前で定着支援を継続せざるを得ないという声が挙がっています。就職実現から就労定着支援事業開始までのスムーズな利用開始となるよう手続きの柔軟な運用を希望します。

また、就労定着支援事業を運営する上で事務的負担の増大を訴える事業所が多いのが事実です。個別給付となる以上エビデンスは必要かと思いますが、長期の定着を目指す事業の目的と、3 か月毎のサービス利用計画の見直し期間は妥当性に疑問が生じます。

現状を踏まえ、当会としては、今後、制度の仕組みそのものを見直す必要があるのではないかと考えております。次期法改正に向けて当協議会と議論を開始して頂きたいと考えています。

4. 基本報酬の考え方の是正

昨年度は、前項に挙げた就労定着体制加算の廃止に加え、基本報酬の区分が就労実績によって整理されました。メリハリの強化については、当協会としても賛成の立場ではありますが、前年度 1 年間の実績のみによる評価では、単年ごとに変動があり、安定した運営が行いにくいという声が挙がっています。就労移行支援事業は 2 年間の標準利用期間となっていることから、次期報酬改定では基本報酬は複数年での実績評価について検討すべきです。

また、改正障害者雇用促進法では週 10 時間以上 20 時間未満の雇用に対しても奨励金の対象としたこともあり、働く質と定義をもう少し深めていく必要を感じております。

5. 利益供与ガイドラインの明示

昨年度から指定基準の解釈通知において就労系障害福祉サービスによる利益供与等の禁止が強化されました。当然の措置であり、そのような行為がまかり通っていたことに憤りを感じるところです。ただ、この措置が明示された後も、給付費から昼食を無料提供する等の方策を講じ、利用者勧誘を行っている事業所があると聞いています。これは、利益供与の定義が曖昧なためだと思われます。どのような事案が利用者誘因行為や就労斡旋行為にあたるのかガイドラインを示して頂きたいと思います。

6. 復職支援における就労移行支援事業所の利用

現在、就労移行支援事業を利用して復職支援を提供することが可能とされていますが、自治体により支給決定が認められない事例が散見されています。こうした事例の多くにおいて、当該障害者が医療機関にかかっているという理由で、就労移行支援を選択できないと判断されています。これは、復職支援の対象者要件として「当該障害者が企業及び医療機関による復職支援(例:リワーク支援)の実施が見込めない、又は困難である場合」と表記されているためだと思われます。

就労移行支援事業を利用して就職した後に休職した者は、復職にあたって、馴染みのある就労移行支援を利用して復職を目指す方が効果的だと考えられます。また復職支援に当たって、就労移行支援事業所が医療機関と連携しながら復職を進めて行くことも有効です。

医療機関を利用しているという理由で、復職のために就労移行支援事業を利用できないということのないよう、解釈等の周知を徹底して頂きたいと思います。

7. 就労移行支援事業の利用延長に係る審査ガイドライン

自治体において、障害支援区分の非定型審査の中に就労移行支援事業の利用延長の審査が位置づけられています。しかしながら、自治体によって延長利用の扱いに差が生じており、利用延長をほぼ認めない自治体も存在しています。また、利用延長が妥当かどうか、非定型審査の申請書類だけで判断することは極めて困難です。自治体による判定のばらつきも懸念されるところから、利用延長の審査判断、妥当な支給決定期間についてガイドライン等をお示し頂きたいと考えます。

8. 雇用施策と福祉施策の一体的展開

改正障害者雇用促進法の付帯決議では、支援がないために継続して働くことが困難な障害者への対応や通勤に係る継続的な支援等について、雇用施策・福祉施策の一体的展開の推進を審議するよう求められています。これは非常に重要な指摘であり、それぞれの施策がお互いを補完できるように機能することこそ、障害のある当事者にとって最も有益なものとなるでしょう。職場定着・就労定着を促す諸施策は、就労支援の全体像を見据えた一体的展開がなければちぐはぐなものになってしまいます。企業で就労する際の通勤の問題は、地方にとっては特に切実な課題であり、国会としても建設的な検討に協力したいと考えております。早急に検討を進め、検討にあたっては、例えば、労働政策審議会障害者雇用分科会と社会保障審議会障害者部会が合同で検討できるといった機会を作って頂くようお願いしたいと思います。

以上